

Стан та перспективи розвитку трудового права у зв'язку зі змінами в організації праці*

Антонюк О. О.¹, Клиничук В. М.²

Опубліковано	Секція	УДК
30.01.2026	Право	346

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18466910>

Анотація. Стаття присвячена дослідженню трансформації трудових відносин в Україні під впливом глобалізації, цифровізації та технологічного прогресу. Аналізуються сучасні форми зайнятості, що виходять за межі традиційних трудових відносин: гіг-економіка, краудворкінг, краудсорсинг, аутсорсинг, аутстафінг та дистанційна робота. Розглядаються законодавчі зміни в українському трудовому праві, зокрема впровадження правового регулювання дистанційної та надомної роботи, домашньої праці, правонаступництва у трудових відносинах. Досліджуються перспективи інтеграції інноваційних технологій, таких як блокчейн та штучний інтелект, у сферу трудових правовідносин. Обґрунтовується необхідність проактивного підходу до розвитку трудового законодавства з урахуванням європейських стандартів та викликів цифрової епохи.

Ключові слова: трудове право, цифровізація, гіг-економіка, дистанційна робота, штучний інтелект, блокчейн, трансформація зайнятості.

The state and prospects for the development of labor law in connection with changes in the organization of labor

Annotation. The transformation of economic relations and the globalization of the labor market, along with the rapid development of technologies, are not only changing traditional forms of labor organization, but also posing new challenges to labor law. If earlier the employment model was almost exclusively industrial, with a clear division of roles between the employer and employee, standardized working hours and place of work, today the labor market has acquired a much more flexible and decentralized structure. This requires a comprehensive rethinking of the regulatory framework and the integration of modern technologies into the legal regulation system.

One of the main factors of transformation is the digitalization of the economy and the spread of digital platforms, which contribute to the emergence of non-traditional forms of employment, such as gig economy, crowdworking, crowdsourcing, outsourcing, outstaffing and remote work. For example, according to the State Employment Service, the number of vacancies involving remote work increased by approximately 30% in 2023 compared to 2019, which

* Науковий керівник: Остапенко Л.О. д.юр.н., професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти

¹ студентка IV курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

² студентка IV курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська політехніка»

indicates the rapid adaptation of the labor market to digital formats. The article is devoted to the study of the transformation of labor relations in Ukraine under the influence of globalization, digitalization and technological progress. Modern forms of employment that go beyond traditional labor relations are analyzed: gig economy, crowdworking, crowdsourcing, outsourcing, outstaffing and remote work. Legislative changes in Ukrainian labor law are considered, in particular, the introduction of legal regulation of remote and home work, home work, and legal succession in labor relations. The prospects for integrating innovative technologies, such as blockchain and artificial intelligence, into the sphere of labor relations are studied. The need for a proactive approach to the development of labor legislation, taking into account European standards and the challenges of the digital age, is substantiated.

Keywords: labor law, digitalization, gig economy, remote work, artificial intelligence, blockchain, employment transformation.

Результати

Трансформація економічних відносин та глобалізація ринку праці, поряд із стрімким розвитком технологій, не лише змінюють традиційні форми організації праці, а й ставлять перед трудовим правом нові виклики. Якщо раніше модель зайнятості була майже виключно індустріальною, із чітким розподілом ролей роботодавця і працівника, стандартизованим робочим часом та місцем виконання роботи, то сьогодні ринок праці набув значно більш гнучкої та децентралізованої структури. Це потребує комплексного переосмислення нормативно-правової бази та інтеграції сучасних технологій у систему правового регулювання.

Одним із головних чинників трансформації є цифровізація економіки та поширення цифрових платформ, що сприяють появі нетрадиційних форм зайнятості, таких як гіг-економіка, краудворкінг, краудсорсинг, аутсорсинг, аутстафінг та дистанційна робота. Наприклад, за даними Держслужби зайнятості, кількість вакансій, що передбачають дистанційну роботу, у 2023 році збільшилася приблизно на 30% порівняно з 2019 роком, що свідчить про швидку адаптацію ринку праці до цифрових форматів.

Сучасний ринок праці характеризується різноманітністю форм зайнятості, що виходять за межі традиційних трудових відносин, кожна з яких має свої особливості та правові наслідки. Дедалі більше популярності набувають цифрові платформи зайнятості: гіг-економіка (охоплює короткострокові завдання, що виконуються через цифрові платформи), краудсорсинг та краудворкінг (передбачають виконання завдань великою кількістю людей через інтернет-платформи), дистанційна робота, а також інші форми організації праці, зокрема аутсорсинг та аутстафінг.

Аутсорсинг та аутстафінг є сучасними формами організації бізнес-процесів, які дозволяють підприємствам зменшити витрати, підвищити ефективність управління та зосередитися на ключових видах діяльності. При аутсорсингу компанія передає певні бізнес-процеси зовнішнім підрядникам, отримуючи послугу, а не конкретного виконавця, що регулюється положеннями Цивільного кодексу України про підряд та послуги. Аутстафінг передбачає «виведення» працівників за штат підприємства з їх офіційним оформленням у спеціалізованій компанії-провайдері, що забезпечує гнучке регулювання чисельності персоналу та оптимізацію витрат. Обидві форми створюють нові виклики для трудового права, оскільки працівники фактично виконують роботу в інтересах замовника, але перебувають у трудових відносинах з іншою юридичною особою. Такі відносини, які відносять до категорії «запозичена праця», поєднують елементи трудових та цивільно-правових договорів, що може викликати недовіру контролюючих органів та ризик кваліфікації працівника як особи, допущеної до роботи без належного оформлення. Законодавство покладає на провайдерів обов'язок забезпечити дотримання трудових прав працівників, включаючи виплату заробітної

плати не нижчої від мінімальної та аналогічної оплати у замовника, дотримання режиму праці й відпочинку, а також сплату єдиного соціального внеску [1].

Розвиток цифрових технологій та інтернет-платформ призвів до появи ще більш децентралізованих форм організації праці, серед яких особливої уваги заслуговує краудворкінг, який в свою чергу передбачає передачу завдань широкому колу виконавців через спеціальні інтернет-платформи. Його характерною рисою є велика кількість залучених працівників, які виконують дрібні завдання у дистанційному форматі. Основними перевагами для роботодавців є економія ресурсів і можливість швидкого виконання значного обсягу робіт. Проте для працівників це часто означає низьку оплату праці, відсутність соціальних гарантій та нестабільність доходів. В українських умовах краудворкінг лише починає розвиватися, але його поширення вимагає вдосконалення правового регулювання та створення механізмів соціального захисту.

На базі тих самих технологічних можливостей, що сприяли розвитку дистанційної роботи та краудворкінгу, сформувався краудсорсинг — більш складна та багатовимірна модель організації праці. Краудсорсинг є інноваційною формою взаємодії, яка ґрунтується на залученні великого кола учасників до вирішення певних завдань чи реалізації проєктів через цифрові платформи. Його ключова відмінність від традиційних форм праці полягає у широкому залученні інтелектуальних, творчих та професійних ресурсів людей, які добровільно долучаються до процесу, не будучи штатними співробітниками організації.

Сутність краудсорсингу полягає у колективному підході до вирішення складних завдань. Замість обмеження роботою вузького кола спеціалістів, організації можуть залучати величезну кількість учасників, які пропонують ідеї, виконують частини роботи або беруть участь у генерації контенту. Це дозволяє поєднувати різноманітні точки зору, отримувати нові та нестандартні рішення, а також оптимізувати витрати на виконання проєктів.

На відміну від краудворкінгу, який зазвичай передбачає виконання невеликих, відносно простих завдань (наприклад, переклад тексту, розпізнавання зображень або невеликі розробки), краудсорсинг охоплює більш комплексні та стратегічно значущі проєкти. Він може мати як комерційний, так соціальний характер, включаючи розробку нових продуктів, створення відкритих програмних рішень, дослідження в науковій сфері або вирішення соціальних проблем [2].

Розвиток нетрадиційних форм зайнятості має неоднозначні наслідки для різних учасників трудових відносин. Для працівників ці зміни означають розширення можливостей вибору та підвищення автономії у професійній діяльності. Гнучкий графік, можливість працювати з різними роботодавцями та розвивати різноманітні навички стають важливими конкурентними перевагами на сучасному ринку праці.

Водночас, нетрадиційні форми зайнятості часто пов'язані з меншим рівнем соціального захисту, нестабільністю доходів та необхідністю самостійно забезпечувати соціальне страхування. Це створює нові виклики для системи соціального забезпечення та потребує адаптації існуючих механізмів підтримки працівників.

Значним кроком у модернізації трудового законодавства України стало прийняття у 2020 році Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» [3]. Цей правовий акт став відповіддю на нові виклики ринку праці, що виникли у зв'язку з пандемією, і започаткував системне впровадження гнучких форм організації праці. Серед ключових інновацій — легалізація дистанційної роботи та впровадження гнучкого режиму робочого часу.

Дистанційна робота, або надомна праця, була чітко визначена у статті 60 Кодексу законів про працю України. Згідно з положенням цієї статті, дистанційна робота є формою організації праці, коли працівник виконує роботу поза офісними приміщеннями або територією власника підприємства чи уповноваженого ним органу. Основною особливістю дистанційної роботи є право працівника обирати місце виконання завдань, що надає значну свободу у плануванні робочого часу та робочого середовища. При цьому для виконання роботи обов'язковим є використання інформаційно-комунікаційних технологій, що дозволяє забезпечити безперервність робочого процесу та ефективну взаємодію з керівництвом і колегами.

Подальшим розвитком цього напряму стало прийняття у 2021 році Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи з використанням гнучкого режиму робочого часу». Цей законодавчий акт остаточно розмежував поняття дистанційної та надомної роботи як самостійних форм організації праці, що відображено в статтях 60-1 та 60-2 КЗпП відповідно. При цьому дистанційна робота характеризується виконанням роботи поза межами приміщень роботодавця з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, тоді як надомна робота передбачає виконання роботи за місцем проживання працівника або в інших визначених ним приміщеннях [4].

Суттєвим напрямом реформування трудового права є врегулювання правонаступництва у трудових відносинах. Закон України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання», що набрав чинності 25 травня 2024 року, доповнив КЗпП статтею 36-1, яка встановлює особливості переходу працівників до нового власника у випадку зміни власника підприємства, установи, організації [5]. Це забезпечує захист трудових прав працівників у процесі реорганізації суб'єктів господарювання та сприяє стабільності трудових відносин.

Перспективним напрямом розвитку трудового права є впровадження концепції гіг-економіки, що передбачає короткострокові та гнучкі форми зайнятості. Гіг-економіка демонструє перехід від традиційних структур зайнятості, пропонуючи людям свободу брати участь у короткостроковій, орієнтованій на певні завдання роботі в різних галузях. Завдяки цифровим платформам ця еволюція моделей праці переосмислила відносини роботодавця-працівник, в тому випадку коли співробітники користуються автономією у виборі, коли, де та скільки працювати. Завдяки гнучкості більше людей віддають перевагу гіг-праці, яка відрізняється від традиційних трудових відносин та на якій працівники можуть працювати незалежно від робочого дозволу/візи чи географічного розташування.

Дефініцію гіг-економіки можна розглядати як нову форму організації праці, яка суттєво відрізняється від традиційних моделей зайнятості. Основним полем діяльності в гіг-економіці виступають різноманітні цифрові платформи та мобільні застосунки, що виконують роль посередника між замовником послуг і виконавцем роботи. Завдяки таким інструментам особи, готові виконувати певні завдання, отримують можливість реалізувати себе як незалежні підрядники або самозайняті особи, водночас не будучи пов'язаними стандартними трудовими відносинами.

Особливістю гіг-економіки є те, що традиційне розуміння трудових правовідносин у ній майже не застосовується. Робітники, які виконують певні завдання через платформи, не мають чітко встановленого робочого часу, фіксованої заробітної плати або стандартного соціального пакету, як це передбачено для штатних співробітників. Відповідно, такі правовідносини по своїй суті регулюються приватним правом і часто наближаються до договірних відносин між рівноправними сторонами: виконавцем та замовником.

Цифрові платформи в гіг-економіці майже не нагадують традиційного роботодавця. Часто робота на їхніх веб-сайтах чи мобільних застосунках керується виключно умовами, розміщеними на онлайн-платформі, а не класичним трудовим договором. Це призводить до того, що взаємодія учасників гіг-економіки відбувається у форматі «контракт-послуга», де цифровий сервіс визначає правила гри, а виконавець приймає їх добровільно, погоджуючись на умови платформи. Це наштовхує нас на думку, що законодавцеві необхідно виокремити і закріпити декілька характеристик трудового договору, що зі свого боку може дещо підсилити право соціального забезпечення для вільнонайманих робітників [6].

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» до Кодексу законів про працю України була введена нова Глава XI-A "Праця домашніх працівників". Це стало знаковою подією в історії українського трудового права, оскільки законодавець вперше офіційно визнав специфіку праці, яка виконується поза межами традиційного підприємства, і встановив правові рамки для регулювання цих відносин. Впровадження цієї глави демонструє глибинні зміни в організації праці та свідчить про необхідність адаптації трудового законодавства до сучасних економічних і соціальних реалій, що характеризуються розвитком цифрових технологій, гнучкими формами зайнятості та індивідуалізацією робочих процесів.

Регулювання домашньої праці є наочним прикладом еволюції трудового права від індустріальної моделі, орієнтованої на масове виробництво та стандартизовані робочі місця, до постіндустріальних форм зайнятості, де особливе значення мають гнучкість, автономія працівника та персоналізація робочих умов. Традиційна модель передбачала чіткий розподіл ролей між роботодавцем і працівником, суворі графіки, контроль на робочому місці та централізовану організацію виробничих процесів. Натомість домашня праця передбачає нову логіку взаємодії: роботодавцем виступає фізична особа, яка наймає працівника для виконання певних завдань у приватному домогосподарстві, а місцем роботи стає житло працівника або домовлене приміщення.

Таким чином, законодавче закріплення правового статусу домашніх працівників не лише забезпечує їхні базові трудові права, такі як заробітна плата, соціальні гарантії та умови праці, а й створює правову основу для подальшого розвитку гнучких форм зайнятості. Це відкриває нові можливості для інтеграції нетрадиційних форм праці у правову систему, підвищує рівень захисту працівників та сприяє формуванню сучасного ринку праці, що відповідає викликам цифрової та постіндустріальної економіки [7].

Традиційне трудове право спиралося на модель промислового підприємства з ясным розподілом ролей роботодавця та працівника, стандартизованим графіком та місцем виконання роботи. Домашня праця змінює ці стереотипи, створюючи радикально інший тип трудових відносин, де роботодавцем постає фізична особа — член домогосподарства, а місцем зайнятості стає приватне житло.

Це свідчить про визнання законодавчою владою того факту, що сучасна економіка виходить за рамки традиційних організаційно-правових форм і вимагає нових методів до правового регулювання. Домашня праця стає своєрідним «полігоном» для випробування інноваційних механізмів трудового права.

Враховуючи швидкий розвиток технологій, слід розглядати сучасне регулювання проблемних питань трудового права й кризь призму можливостей технології блокчейн. Дана технологія потенційно здатна розширити межі працевлаштування, мінімізувати випадки дискримінації, автоматизувати значну кількість процесів та надати працездатному населенню нові можливості для реалізації трудової діяльності.

Ретельне вивчення та поступове впровадження блокчейну у сферу трудового права дозволило б зробити перші кроки у напрямі формування трансграничного простору праці, сприяти реформуванню законодавства відповідно до викликів сучасності та

наблизити Україну до передових держав у сфері цифрової модернізації правової системи. Потенційно блокчейн може бути інтегрований у такі ключові інститути трудового права, як трудовий договір, організація робочого часу та часу відпочинку, оплата праці, працевлаштування окремих категорій осіб, діяльність профспілок тощо [8].

Блокчейн розглядається науковцями як одна з найбільш перспективних інновацій у сфері трудових відносин. Теоретично він може забезпечити:

- нову систему прозорості та справедливої оплати праці;
- інноваційну модель укладення та зберігання трудових і колективних договорів;
- надійний механізм прийому та передачі даних із гарантією незмінності та достовірності інформації;
- зменшення рівня тіньової зайнятості та безробіття;
- мінімізацію можливостей обходу трудового законодавства та порушень у сфері праці;
- зниження корупційних ризиків завдяки автономності та прозорості технології [8].

Технологія блокчейну (розподілений реєстр) дозволяє зберігати інформацію про трудові договори, стаж, оплату праці та кваліфікаційні дані працівників у незмінному, перевірюваному форматі, що практично унеможлиблює фальсифікації.

Чудовим прикладом для нас, може бути Естонія. Держава активно впроваджує блокчейн-технології у державному секторі, зокрема у сфері електронного врядування та електронних контрактів. Естонія використовує технологію KSI Blockchain для захисту критичних даних у державних системах, забезпечуючи цілісність національних даних у різних сервісах — від охорони здоров'я до юстиції [9]. Блокчейн застосовується для захисту даних у таких реєстрах, як Національна газета, Реєстр заповітів, Цифрова судова справа, Земельний реєстр та Бізнес-реєстр.

У трудовому праві це дає змогу укладати електронні трудові договори через програму e-Residency, які автоматично фіксуються у захищених державних реєстрах [10]. Цифрові підписи юридично прирівнюються до власноручних в Естонії, ЄС та між партнерами за угодою в усьому світі. Це спрощує перевірку чинності контрактів, унеможлиблює несанкціоновані зміни та сприяє прозорості кадрового обліку.

Водночас слід зазначити, що на сучасному етапі в Україні блокчейн ще не отримав практичного застосування у сфері трудових відносин. Його використання обмежується здебільшого фінансовим сектором, електронним документообігом та окремими експериментальними проектами.

Для України така практика може бути адаптована через створення національного реєстру трудових контрактів на блокчейні, інтегрованого з порталом «Дія». Враховуючи досвід Естонії з технологією KSI Blockchain, Україна може:

Запровадити електронні трудові договори з цифровим підписом, які автоматично реєструються в державному блокчейн-реєстрі.

Створити систему верифікації освіти та кваліфікацій на блокчейні для спрощення процесу найму.

Інтегрувати систему з порталом «Дія» для забезпечення єдиного електронного простору трудових відносин.

Це дозволить забезпечити достовірність даних про трудову діяльність, зменшити бюрократію, підвищити прозорість ринку праці та посилити захист прав працівників.

Отже, перспективи впровадження цієї технології у трудове право залишаються радше декларативними та концептуальними, ніж реальними. Для їхньої реалізації необхідним є як технологічний розвиток цифрової інфраструктури, так і законодавче закріплення механізмів інтеграції блокчейну у трудові правовідносини.

Перспективи розвитку трудового права у зв'язку зі змінами в організації праці безпосередньо пов'язані з упровадженням штучного інтелекту. Використання

алгоритмів у процесах добору персоналу, оцінки продуктивності чи управління робочим часом створює як нові можливості, так і загрози для трудових прав. Це зумовлює необхідність удосконалення законодавства з урахуванням специфіки цифрових технологій.

По-перше, потребує оновлення саме поняття «працівник», оскільки з'являються нові форми зайнятості — робота через платформи, виконання мікрозавдань, співпраця з алгоритмами. По-друге, важливо визначити чіткі права працівників у сфері застосування ШІ: право на інформацію про використання алгоритмів, право отримати пояснення щодо автоматизованого рішення, право на його оскарження, захист від дискримінації та від надмірного втручання у приватність, а також право на перекваліфікацію й професійний розвиток у зв'язку з автоматизацією.

Водночас виникає потреба закріпити обов'язки роботодавця: забезпечувати прозорість використання алгоритмів, проводити аудит систем ШІ, гарантувати їх недискримінаційність, захищати персональні дані працівників, створювати рівний доступ до цифрових інструментів і організувати навчання для оволодіння новими технологіями.

Швидкий розвиток цифрових технологій актуалізує потребу у формуванні нового покоління трудових прав, що враховують виклики алгоритмічного управління, штучного інтелекту та постійного онлайн-контролю.

До таких прав належать:

- право на відключення (right to disconnect) — відмова від виконання робочих завдань поза межами робочого часу без негативних наслідків;
- право на інформацію про алгоритми, які впливають на прийняття управлінських рішень;
- право на оскарження автоматизованих рішень, що стосуються працівника;
- право на захист персональних даних і приватності у цифровому робочому середовищі.

Такі гарантії вже закріплені у трудовому законодавстві окремих країн ЄС, зокрема Франції, Іспанії, Італії, та мають бути відображені у новому Трудовому кодексі України. Це сприятиме зміцненню трудових прав у цифрову добу й створить основу для формування культури цифрової етики у трудових відносинах.

Таким чином, розвиток трудового права має відбуватися за принципом проактивного підходу: не лише реагувати на нові виклики, а й передбачати їх, створюючи нормативні механізми для захисту працівників у цифровому середовищі. Це дозволить мінімізувати ризики, пов'язані з алгоритмічним управлінням, і водночас використати потенціал штучного інтелекту для підвищення ефективності та справедливості організації праці [11].

Україна, адаптуючи трудове законодавство до цифрової епохи, має орієнтуватися на європейські підходи, зокрема Регламент ЄС про ШІ, який вимагає особливого захисту при застосуванні систем високого ризику в сфері працевлаштування.

Трансформація сучасних трудових відносин в Україні відбувається під впливом глобалізації, цифровізації економіки та технологічного прогресу, що вимагає кардинального переосмислення традиційних підходів до правового регулювання праці. Законодавець демонструє поступовий рух у напрямі модернізації трудового права, що підтверджується впровадженням правового регулювання дистанційної роботи, домашньої праці та інших гнучких форм зайнятості. Однак стрімкий розвиток гіг-економіки, краудворкінгу та платформної зайнятості потребує більш системного підходу до правового врегулювання.

Перспективи інтеграції блокчейн-технологій та штучного інтелекту у трудові відносини, незважаючи на їх концептуальний характер, окреслюють нові та важливі напрями розвитку трудового законодавства. Вони відкривають можливості для

створення прозорих систем ведення трудових договорів, контролю за оплатою праці, автоматизації кадрових процесів та забезпечення безпеки персональних даних. Для практичної реалізації таких перспектив необхідне поєднання технологічного розвитку з правовим регулюванням: законодавець має визначити механізми захисту працівників від ризиків алгоритмічного управління, забезпечити юридичну силу електронних трудових договорів та визначити порядок цифрового обліку трудового стажу.

Розвиток трудового права має спиратися на проактивний підхід, який передбачає не лише реакцію на зміни ринку праці, а й прогнозування потенційних викликів та створення комплексних механізмів захисту працівників майбутнього. Такий підхід дозволяє формувати сучасну, гнучку та соціально відповідальну модель організації праці, яка забезпечує баланс між інтересами працівників, роботодавців і держави. У перспективі це сприятиме підвищенню ефективності економіки, адаптації українського ринку праці до глобальних стандартів та інтеграції України у європейський правовий простір, зокрема в частині регулювання цифрових технологій і штучного інтелекту.

Україна має унікальну можливість стати передовою державою у сфері модернізації трудового законодавства, забезпечивши комплексне врегулювання сучасних форм зайнятості та інтегруючи інноваційні технології у систему правового захисту працівників. Проте для досягнення цієї мети необхідним є прийняття нового Трудового кодексу, який би комплексно враховував усі аспекти цифрової економіки, гнучкі та нетрадиційні форми праці, а також забезпечував баланс між гнучкістю для роботодавців і гарантіями соціального захисту для працівників. Такий кодекс стане фундаментом для формування сучасного, конкурентоспроможного та соціально відповідального ринку праці в Україні, який відповідає викликам цифрової епохи та європейським стандартам трудового законодавства.

Список використаних джерел

1. Циганчук Н. А., Ляшенко Р. Д., Каленюк В. В. Аутсорсинг та аутстафінг: сутність та практика реалізації. Часопис Київського університету права. 2020. №4. С. 242 – 245.
2. Майстренко О. В. Краудсорсинг: сутність, види, принципи та інструменти застосування. Економіка і суспільство. Закарпаття, 2017. Вип. 9. С. 507 – 511.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 року № 540-IX. Відомості Верховної Ради. 2020. №18. ст.123.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021 року № 1213-IX. Відомості Верховної Ради. 2021. № 20. ст. 178.
5. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо трудових відносин при передачі суб'єкта господарювання: Закон України від 25.05.2024 року № 3677-IX. Відомості Верховної Ради, 2024. №29. ст.211.
6. Лета А. В., Савка К. М., Белова М.В. Особливості трудових відносин у GIG ECONOM: сучасні виклики та перспективи. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2025. Вип. 01. С. 317 – 321.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників: Закон України від 25.04.2025 року № 3680-IX. Відомості Верховної Ради, 2024. №30. ст.214.
8. Шаповалова К. Р. Інститут блокчейну як механізм вдосконалення регулювання правовідносин у сфері трудового права та права соціального забезпечення. Одеса. 2018. 43 с.

9. Use of National Blockchain Infrastructure to Support e-Residency Initiative (Estonia). Interoperable Europe Portal. URL: <https://interoperable-europe.ec.europa.eu/collection/public-sector-tech-watch/use-national-blockchain-infrastructure-support-e-residency-initiative-estonia> (дата звернення: 22.10.2025).
10. What is e-Residency?. E-Residency. URL: <https://learn.e-resident.gov.ee/hc/en-us/articles/360000624297-What-is-e-Residency> (дата звернення: 22.10.2025).
11. Остапенко Л., Пастернак В., Кропивницький М., Чистоклетов Л., Хитра О. Штучний інтелект у трудових відносинах: загроза правам людини чи нові можливості? Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. 2024. № 57. С. 531 – 545.